

Bogotá D.C. 5-12-2025

INFORME DE AUDITORÍA 19 DE 2025

**Código Buen Gobierno (Gobierno Corporativo) – C.E. 008 de 2023 SFC / CBJ C.E
006- 2025 SFC/ Incluida Evaluación Rendición Cuentas vigencia 2024**

Contenido

1. OBJETIVO GENERAL

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3. ALCANCE DE LA AUDITORÍA

4. MARCO LEGAL

5. LIMITACIONES PARA EL DESARROLLO DE LA AUDITORÍA

6. METODOLOGÍA

7. AUDITORÍA

7.1 Junta Directiva.....

7.1.1 Miembros de la Junta Directiva.....

7.1.2 Funciones de la Junta Directiva

7.1.3 Autoevaluación vigencia 2024 Miembros Junta Directiva.....

7.2 Conflicto de Interés.....

7.3 Código de Ética Integridad y Conducta.....

7.4 Rendición de cuentas y participación ciudadana.

7.4.2 Etapa de Aprestamiento.

7.4.3 Etapa de Diseño

7.4.4 Etapa de Preparación

7.4.5 Etapa de Ejecución.....

7.4.6 Desarrollo Audiencia Pública de Rendición de Cuentas.....

7.4.7 Proyecciones para el año 2025.....

8. SÍNTESIS

8.1 Síntesis Oportunidad de Mejora

8.2 Síntesis Recomendaciones

9. Nivel de Criticidad de los Hallazgos

10. CONCLUSIONES.....

3

3

3

4

5

5

5

9

9

11

15

17

19

20

20

23

23

24

25

26

27

27

29

32

33

1. OBJETIVO GENERAL

La Oficina de Control Interno de Caja Honor, en desarrollo de sus funciones constitucionales y legales, y en cumplimiento del Programa de Auditoría aprobado por el Comité de Auditoría para la vigencia 2025, evaluará el cumplimiento, la efectividad y la alineación de las prácticas del Código Buen Gobierno (Gobierno Corporativo) – C.E. 008 de 2023 SFC / CBJ C.E 006- 2025 SFC/ Incluida evaluación Rendición Cuentas 2024.

Esta auditoría fue dirigida a la Oficina Asesora de Planeación (OAPLA) y Asuntos Gerenciales y Proyectos, abarcando el período comprendido entre el 1 de junio de 2024 y el 30 de junio de 2025.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Evaluar la alineación del Código de Buen Gobierno (Gobierno Corporativo), con las políticas de gestión y desempeño del MIPG, especialmente en las dimensiones de:

- Direccionamiento estratégico y planeación
- Gestión con valores para resultados

Verificar el cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Manual Único de Rendición de Cuentas, versión 2 del DAFP, en relación con las etapas de:

- Aprestamiento
- Diseño
- Ejecución
- Seguimiento y evaluación del ejercicio de rendición de cuentas.

3. ALCANCE DE LA AUDITORÍA

La auditoría abarcará la evaluación de los componentes del Código de Buen Gobierno (Gobierno Corporativo), y con la Rendición de Cuentas, el Plan Estratégico Institucional (PEI), con énfasis en los siguientes aspectos:

1. **Periodo evaluado:** III y IV trimestre 2024 y I y II trimestre 2025, para contextualizar la gestión actual.
2. **Áreas involucradas:** Las dependencias responsables de la planeación estratégica, seguimiento a planes de acción, evaluación de la rendición de cuentas y participación ciudadana de año 2024.
3. **Documentos objeto de revisión:**
 - Estrategia de rendición de cuentas 2024.
 - Informes de gestión y divulgación institucional.
 - Plan de acción institucional IV trimestre 2024 al II trimestre de 2025
 - Plan Estratégico Institucional vigente (2023 -2026)
4. **Actividades incluidas:**
 - Verificación documental.
 - Análisis de cumplimiento y coherencia estratégica.
 - Identificación de riesgos y oportunidades de mejora.
 - Validación de mecanismos de participación y transparencia.
5. **Limitaciones:**
 - No se incluirán auditorías financieras ni revisiones de legalidad contractual, salvo que estén directamente relacionadas con el cumplimiento del plan estratégico o de rendición de cuentas, y las que en el ejercicio auditor se llegasen a presentar.

4. MARCO LEGAL

Normatividad Externa

- **Constitución Política de Colombia 4-07- 1991**
- **Ley 489 del 29-12- 1998** (organización de la administración pública).
- **Ley 1712 del 6-03-2014 (Congreso de Colombia):** Transparencia y derecho de acceso a la información pública.
- **Ley 1952 de 2019: artículo 45:** Extensión de las inhabilidades, incompatibilidades e impedimentos.
- **Manual Único de Rendición de Cuentas**, Ver. 2 de 02-2019 del DAFP.
- **Cartilla Externa para el Conocimiento del Gobierno Corporativo en las Entidades Supervisadas- SFC**, Ver: 2.0, 12-2020 de la SFC.
- **Decreto 230 del 2-03-2021 (DAFP):** "Por el cual se crea y organiza el Sistema Nacional de Rendición de Cuentas" Presidencia de la República- DAFP.
- **Decreto 1122 de 2024 (DAFP):** Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública.
- **Guía para Gestión Integral del Riesgo en Entidades Públicas – Ver. 6 -11-2022 DAFP.**
- **Guía para la Gestión Integral del Riesgo en Entidades Públicas - Ver.7 -15-09-2025 DAFP.**
- **Directiva Permanente 023 del 17-11-2024 MDN**, “Por la cual se imparten lineamientos para la implementación de buenas prácticas de Gobierno Corporativo y el funcionamiento del Grupo Social y Empresarial del Sector Defensa (GSED)”.
- **Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Quinta Dimensión Información y Comunicación**, Ver. 6 de 12-2024 del DAFP.
- **Circular Básica Jurídica (C.E 006/25) Parte I – Título I – Capítulo. I – Organización y Capítulo III: Gobierno Corporativo. SFC.**
- **Documento 3654 del 1-12-2008 (CONPES):** Lineamientos de la política para consolidar la rendición de cuentas como un proceso permanente de la rama ejecutiva y los ciudadanos.

Normatividad Interna

- **Decreto 1900 del 06-09-2013**, “Por el cual se modifica la estructura de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, se determinan las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones.”
- **Resolución 084 del 2-02-2022**, “Por la cual se actualizan y unifican las disposiciones que regulan la estructura, funciones y siglas de las Áreas y Grupos Internos de Trabajo de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía y se dictan otras disposiciones”.
- **Decreto 076 del 21-01-2022**, “Por el cual se modifica la estructura de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, se determinan las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones”. Modifica el Decreto 1900 de 2013. MDN.
- **Código de Buen Gobierno**, Cód. GE-NA-CO-001 Ver. 16 del 29-07-2024.

- **Guía Rendición de Cuentas**, Cód. GE-NA-GU-012, Ver.16 del 17-03-2025.

5. LIMITACIONES PARA EL DESARROLLO DE LA AUDITORÍA

En el desarrollo de la presente auditoría, no se observaron limitaciones que impidan el avance de esta.

6. METODOLOGÍA

Para el desarrollo de la auditoría al proceso Gestión Estratégica – Oficina Asesora de Planeación (OAPLA), la Oficina de Control Interno (OFCIN) aplicó la Guía de Auditoría para Entidades Públicas, versión 4, del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), así como las Normas Globales de Auditoría Interna 2024 del Instituto de Auditores Internos (IIA). Adicionalmente, se dio cumplimiento a lo establecido en el procedimiento desarrollar auditorías de gestión. Durante el proceso, se identificaron y evaluaron los riesgos y controles asociados al proceso auditado, y se aplicaron técnicas de auditoría tales como la observación directa, entrevistas, comparación de información, y revisión documental, entre otras.

En esta Auditoría enfocada al proceso de OAPLA, Código de Buen Gobierno (Gobierno Corporativo) y con la Rendición de Cuentas, se realizó el análisis y verificación de la información frente a los criterios para la generación del informe preliminar, el cual es comunicado con las respectivas oportunidades de mejora, recomendaciones y conclusiones que aporten a la mejora continua y desempeño del proceso.

7. AUDITORÍA

La OAPLA, en el marco de la Gestión Estratégica, lidera la formulación, divulgación y seguimiento de la planeación institucional, articulando los planes, programas y proyectos con los lineamientos.

Por lo cual, dentro de esta auditoría se toma como referencia los objetivos de Caja Honor para la presentación del Plan Estratégico Institucional 2023-2026 y formula de la MEGA, de conformidad con los lineamientos impartidos por el GSED, articulado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), como a continuación se presenta:

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	POLÍTICA MIPG
1. Aportar al bienestar y seguridad de los afiliados y sus familias mediante la entrega de soluciones de vivienda y servicios financieros	Servicio al Ciudadano
	Racionalización de Trámites
	Participación Ciudadana en la Gestión Pública
	Seguridad Digital
	Defensa Jurídica
2. Generar rendimientos para contribuir a la sostenibilidad financiera de la Entidad.	Participación Ciudadana en la Gestión Pública
	Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público
3. Optimizar los recursos organizacionales, presupuestales y logísticos	Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público
	Compras y Contratación Pública
4. Potenciar las competencias del talento humano fundamentado en la felicidad y cultura en valores, principios y ética superior.	Política de Integridad
	Política de Gestión Estratégica del Talento Humano
5. Promover la innovación, transformación digital y mejora continua de los procesos con énfasis en analítica de datos e inteligencia artificial.	Planeación Institucional
	Gobierno Digital
	Seguridad Digital
	Defensa Jurídica
	Participación Ciudadana en la Gestión Pública
	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
	Participación Ciudadana en la Gestión Pública
	Racionalización de Trámites
6. Fomentar prácticas de responsabilidad social y empresarial	Seguimiento y evaluación al desempeño institucional
	Planeación Institucional
	Política de Integridad
	Participación Ciudadana en la Gestión Pública

Figura 1 Objetivos Estratégicos alineados con MIPG Fuente: Elaboración propia de la Oficina Asesora de Planeación - tomada de pág. Web Caja Honor 21-10-2025.

Se llevó a cabo la evaluación integral del avance de las metas establecidas que, como resultado de este ejercicio, se identificaron diversos logros, así como algunas observaciones relevantes que merecen especial atención.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL								%AVANCE ACUMULADO				ANÁLISIS OFCIN - ACCIONES II SEMESTRE 2024 - I SEMESTRE 2025			
OBJETIVO	ESTRATEGIA	INDICADOR	META	2023	2024	2025	2026	III - 2024	IV - 2024	I - 2025	II - 2025	RESULTADOS A II SEMESTRE 2024		RESULTADOS A I SEMESTRE 2025	
1. Apoyar al bienestar y seguridad de los afiliados, mediante la atención a las solicitudes de trámites de deducción de aportes, subsidios, cesantías y demás solicitudes de vivienda y servicios financieros	1. Gestión eficiente y eficaz de las solicitudes de trámite de deducción de aportes, subsidios, cesantías y demás solicitudes	Tiempo global de trámite	Trámites <5 días	Trámites <5 días	Trámites <5 días	Trámites <5 días	Trámites <5 días	▲89,36	▲90,34	▲90,01	▲89,97	Tiempo de trámite: 96,95% (meta 100%) al IV TRIM cumplimiento alto, con margen mínimo de mejora. Satisfacción del afiliado: 4,4 puntos (97,78%) → meta alcanzada, reflejando buena percepción del servicio. El índice de satisfacción cumple con el indicador. Mientras que la Racionalización de trámites: Al segundo trimestre de 2025, se registra un avance del 50% en la racionalización de los cuatro trámites previstos para el cuatrienio, mediante la eliminación de documentación innecesaria y la optimización de procesos para afiliados en soluciones de vivienda. Acceso a soluciones de vivienda: IV trimestre: 3.697 soluciones (89,15%). Cuatrienio: 30.451 de 62.116 (49,02%). Se debe reforzar estrategia frente a la meta del cuatrienio.		El tiempo de trámite (meta ≤ 5 días), este semestre muestra baja en sus resultados con respecto a 2024 (95,15%). Resultado del semestre así: I Trim: 87,71% , II Trim: 88,50% es decir, que el indicador esta por debajo del estandar esperado. *Se ha alcanzado un 50% de avance en la racionalización de los cuatro trámites programados para el cuatrienio. Al segundo trimestre de 2025 este progreso incluye la eliminación de documentación irrelevante y el ajuste de procedimientos para afiliados en soluciones de vivienda. Se recomienda continuar con las acciones necesarias para cumplir el objetivo del 100%. * El programa de gestión de vivienda registra un avance del 59,41% (36.904 soluciones) frente a la meta de 62.116. El ritmo actual no cumple las	
	2. Contribución en la satisfacción y experiencia de los afiliados.	Índice de satisfacción al afiliado	Índice global de satisfacción ≥ 4,5/5,0	Índice global de satisfacción ≥ 4,5/5,0	Índice global de satisfacción ≥ 4,5/5,0	Índice global de satisfacción ≥ 4,5/5,0	Índice global de satisfacción ≥ 4,5/5,0	100	100	100	100				
	3. Gestión para el acceso a modelos de soluciones de vivienda	Racionalización de trámites	4 trámites racionalizados	1 trámite racionalizado	1 trámite racionalizado	1 trámite racionalizado	1 trámite racionalizado	25	50	50	50				
	Acceso a modelos de soluciones de vivienda	62.116 soluciones de vivienda	16.486 soluciones de vivienda	15.688 soluciones de vivienda	15.002 soluciones de vivienda	14.940 soluciones de vivienda		▲43,07	▲49,02	▲53,94	▲59,41				
OBJETIVO	ESTRATEGIA	INDICADOR	META	2023	2024	2025	2026	III - 2024	IV - 2024	I - 2025	II - 2025	RESULTADOS A II SEMESTRE 2024		RESULTADOS A I SEMESTRE 2025	
2. Generar rendimientos para contribuir a la sostenibilidad financiera de la Entidad.	4. Rentabilidad del portafolio de inversiones superior al IPC	TIR promedio ponderada	IPC+3	IPC+3	IPC+3	IPC+3	IPC+3	100	100	100	100	*Rentabilidad del portafolio- De acuerdo a los informes trimestrales de 2024 se observa un cumplimiento total. *Provisión para subsidios de vivienda- Al cierre de 2024, la provisión para subsidios de vivienda superó lo esperado, impulsada por el comportamiento favorable del IPC. Se alcanzó un cumplimiento del 51% respecto a los recursos proyectados de la utilidad operacional, lo que evidencia una gestión eficiente y un margen positivo frente a las estimaciones iniciales		*Cumplimiento total de los indicadores estratégicos relacionados con la sostenibilidad financiera. *La rentabilidad del portafolio superó la meta establecida (TIR > IPC + 3), y se realizó una provisión de recursos para subsidios de vivienda superior a lo proyectado. *De acuerdo a los informes, se observa gestión ante el Ministerio de Defensa , lo que permitió asegurar recursos adicionales mediante legislación vigente. * El avance acumulado del cuatrienio en provisión de recursos alcanza un 70,45%, lo que indica un progreso sólido hacia la meta final.	
	5. Provisión de recursos de la utilidad operacional para subsidios de vivienda	Provisión de recursos para subsidios de vivienda	\$614.000 millones	\$ 95.700 millones	\$ 108.100 millones	\$ 205.100 millones	\$ 205.100 millones	▲35,65	▲50,91	▲50,91	▲70,45				
	6. Gestión ante MDN y Comandantes de Fuerza para la obtención de recursos que generen los subsidios de vivienda 2023-2026	Reuniones gestión recursos para subsidios de vivienda	Radicación propuesta para gestión recursos para subsidios de vivienda	Radicación 1 propuesta para gestión recursos para subsidios de vivienda	N/A	N/A	N/A	100	100	100	100				
OBJETIVO	ESTRATEGIA	INDICADOR	META	2023	2024	2025	2026	III - 2024	IV - 2024	I - 2025	II - 2025	RESULTADOS A II SEMESTRE 2024		RESULTADOS A I SEMESTRE 2025	
3. Optimizar los recursos organizacionales, presupuestales y logísticos.	7. Eficiencia administrativa mediante el control de gastos de funcionamiento	Eficiencia administrativa	Gastos de funcionamiento <1,2% del total del activo	Gastos de funcionamiento <1,2% del total del activo	Gastos de funcionamiento <1,2% del total del activo	Gastos de funcionamiento <1,2% del total del activo	Gastos de funcionamiento <1,2% del total del activo	100	100	100	100	En este periodo se puede evidenciar: Eficiencia administrativa con un avance de 0,72% del 100% cumplimiento y Defensa estratégica con avance de 0,46% del 100. Los resultados muestran cumplimiento total en el trimestre y en el acumulado cuatrienal. No se identifican hallazgos negativos, pero se recomienda mantener el seguimiento continuo para asegurar la sostenibilidad de estos resultados.		Para este semestre se puede concluir que: 1.Eficiencia administrativa, mantuvo estabilidad del gasto, manteniendo el umbral establecido. 2. Defensa estratégica: No se registran condenas, dando como resultado, cumplimiento al objetivo.	
	8. Defensa estratégica de los intereses de la Entidad	Índice de éxito litigioso	Valor de las condenas <20% total provisión contingencias judiciales	Valor de las condenas <20% total provisión contingencias judiciales	Valor de las condenas <20% total provisión contingencias judiciales	Valor de las condenas <20% total provisión contingencias judiciales	Valor de las condenas <20% total provisión contingencias judiciales	100	100	100	100				
OBJETIVO	ESTRATEGIA	INDICADOR	META	2023	2024	2025	2026	III - 2024	IV - 2024	I - 2025	II - 2025	RESULTADOS A II SEMESTRE 2024		RESULTADOS A I SEMESTRE 2025	
4. Fortalecer las competencias del talento humano fundamentado en la cultura organizacional, en valores, principios y ética superior.	9. Fortalecimiento y consolidación del ambiente laboral	Índice Ambiente laboral	≥ 87 % índice de ambiente laboral	Índice de ambiente laboral ≥ 87 %	Índice de ambiente laboral ≥ 87 %	Índice de ambiente laboral ≥ 87 %	Índice de ambiente laboral ≥ 87 %	100	100	100	100	El resultado del IV trimestre fue 92%, superando la meta proyectada de 87%. El cumplimiento fue total (100%), y el resultado acumulado del cuatrienio mantiene una tendencia en avance. Este objetivo muestra cumplimiento en el IV trimestre de 2024, con un desempeño laboral acorde al índice planteado de ambiente laboral.		La Evaluación de Desempeño del proceso Gestión del Talento Humano referenciado en el PAP, se realizará en el 2do semestre de 2025. Es importante destacar que aunque en vigencias anteriores se encuentra en el 100%; este presenta debilidades en su información, como se evidencia en el informe de auditoría 12-2025 SUADM-ARTAH-ARCON	
OBJETIVO	ESTRATEGIA	INDICADOR	META	2023	2024	2025	2026	III - 2024	IV - 2024	I - 2025	II - 2025	RESULTADOS A II SEMESTRE 2024		RESULTADOS A I SEMESTRE 2025	
5. Promover la innovación, transformación digital y mejora continua de los procesos con énfasis en análisis de datos e inteligencia artificial.	10. Implementación del Plan Estratégico Tecnológico (PETI) alineado con el direccionamiento estratégico de la Entidad y las políticas de Gobierno Digital.	Cumplimiento 100% actividades PETI 2023-2026	100% cumplimiento actividades PETI	100% cumplimiento actividades PETI	100% cumplimiento actividades PETI	100% cumplimiento actividades PETI	100% cumplimiento actividades PETI	▲43,53	▲0	▲56,47	▲60,59	10. PETI- 2024-2025: 103 / 170 actividades. 2023: Se ejecutaron las 40 actividades programadas. 2024: Se ejecutaron las 46 actividades programadas. 2025 II TRIM: Se han ejecutado 17 actividades de 46 programadas = 37% Recomendación: Acelerar ejecución de actividades pendientes del PETI. Priorizar proyectos con impacto transversal y sostenibilidad tecnológica. 11. INDICES DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO. FURAG- En 2024, Caja Honor reportó al DAFP el FURAG correspondiente a la vigencia 2023, logrando el 14.º lugar a nivel nacional y el 2.º en la cartera del Ministerio de Defensa, destacando el avance en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Cumplimiento PEI: Se mantiene en niveles óptimos, con un cumplimiento superior al 99%, lo que refleja una buena alineación estratégica. 12. Evaluación y seguimiento independiente al Sistema de Control Interno: Cumplimiento al 100% 13. PLANES DE MEJORAMIENTO: Se realizaron las 8 evaluaciones previstas (4 en 2023, 4 en 2024). Avance cuatrienal: 50% en 2025. Se recomienda a los líderes de los proceso auditados frente a las tareas que se colocan para subsanar las debilidades detectadas por la auditoría interna, que éstas ataquen la causa raíz y sean efectivas.		Cumplimiento a las estrategias reportadas en el II trimestre. PETI sigue siendo el único indicador con avance acumulado bajo (60,59%), aunque se cumple lo programado trimestralmente. FURAG En 2025, Caja Honor reportó al DAFP el FURAG correspondiente a la vigencia 2024, alcanzando el primer lugar tanto a nivel nacional como en la cartera del Ministerio de Defensa. Este resultado refleja la implementación y mejora continua de los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Auditorías y planes de mejora avanzan según lo previsto.	
	11. Consolidación del índice de Gestión y desempeño institucional en el marco del MPOG	Puntaje consolidado FURAG	Puntaje consolidado FURAG ≥95%	Puntaje consolidado FURAG ≥95%	Puntaje consolidado FURAG ≥95%	Puntaje consolidado FURAG ≥95%	Puntaje consolidado FURAG ≥95%	100	100	100	100				
		Cumplimiento PEI	Cumplimiento PEI ≥96%	Cumplimiento PEI ≥96%	Cumplimiento PEI ≥96%	Cumplimiento PEI ≥96%	Cumplimiento PEI ≥96%	100	100	100	100				
	12. Evaluación y seguimiento independiente al Sistema de Control Interno, mediante la ejecución del plan de auditorías con enfoque en riesgos para el fortalecimiento de controles preventivos y correctivos	Auditorías Ejecutadas	100% cumplimiento plan de auditorías	100% cumplimiento plan de auditorías	100% cumplimiento plan de auditorías	100% cumplimiento plan de auditorías	100% cumplimiento plan de auditorías	100	100	100	100				
	13. Acompañamiento y seguimiento permanente a los procesos, para el cumplimiento de los planes de mejoramiento generando valor para la mejora continua.	Seguimiento planes de mejoramiento	Presentación 100% informes programados planes de mejoramiento	Presentación 100% informes programados planes de mejoramiento	Presentación 100% informes programados planes de mejoramiento	Presentación 100% informes programados planes de mejoramiento	Presentación 100% informes programados planes de mejoramiento	100	100	100	100				
OBJETIVO	ESTRATEGIA	INDICADOR	META	2023	2024	2025	2026	III - 2024	IV - 2024	I - 2025	II - 2025	RESULTADOS A II SEMESTRE 2024		RESULTADOS A I SEMESTRE 2025	
6. Fortalecer las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial	16. Contribución al desarrollo sostenible a través de la implementación de buenas prácticas de Responsabilidad Social Empresarial	Cumplimiento iniciativas RSE	100% cumplimiento iniciativas RSE	100% cumplimiento iniciativas RSE	100% cumplimiento iniciativas RSE	100% cumplimiento iniciativas RSE	100% cumplimiento iniciativas RSE	100	100	100	100	Cumplimiento en ambos trimestres. Las acciones de RSE están alineadas con sostenibilidad ambiental, bienestar laboral y eficiencia operativa. El avance cuatrienal está completo (100%), lo que refleja una ejecución constante y efectiva.		Se mantienen las mismas acciones - Se reporta cumplimiento total de metas de Ahorro de recursos hídricos y energéticos - Uso racional del papel - Ejecución del plan SGSST - Educación ambiental - Bienestar laboral Las acciones de RSE se mantienen constantes y alineadas con los principios de sostenibilidad, salud ocupacional y cultura organizacional.	

Figura 2 Evaluación Avance del PEI 2023-2026 Fuente: Análisis de avance de II semestre de 2024 – I semestre 2025 Fuente: Propio de OFCIN 2025

NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA

El cuadro anterior presenta el avance del Plan Estratégico Institucional correspondiente al cuatrienio vigente, específicamente durante el segundo semestre de 2024 y el primer semestre de 2025. Este seguimiento se realiza con base en el PAI 2025, herramienta operativa que traduce los principios, políticas y objetivos establecidos en el Código de Buen Gobierno, garantizando la coherencia entre la planeación estratégica, la gestión institucional y el cumplimiento normativo. En este sentido, se considera prioritario reforzar aquellas actividades en las que no se evidencia un progreso significativo o que requieren un impulso adicional para alcanzar los objetivos propuestos, este refuerzo permitirá consolidar los resultados esperados y garantizar el cumplimiento efectivo de los compromisos adquiridos dentro del periodo establecido, donde se concluye:

ASPECTOS GENERALES	AVANCE	VERIFICACIÓN CUMPLIMIENTO POR PARTE DEL AUDITOR
Desempeño institucional	99.5%	Cumplimiento al 100%
Procesos con cumplimiento destacado:	Gestión Estratégica, de Riesgo, Informática, Auditoría, Jurídica, Talento Humano, Documental, Servicios Administrativos, Gestión Disciplinaria, Gestión Financiera, Gestión Tesorería, Gestión Comunicaciones, Gestión de Crédito y Gestión del SAC.	Cumplimiento al 100%
Procesos con menor avance	Vivienda y Mercadeo	Al primer semestre de 2025 se han entregado 36.904 soluciones de vivienda, equivalentes al 59,41% de la meta de 62.116, mediante los diferentes modelos de atención
	Gestión del tiempo de trámite	Al 1 semestre de 2025 no fueron contestadas en el cuatrienio 31.238 solicitudes en el plazo de 5 días hábiles, equivalente al 10% de las 311.535 recibidas, principalmente por requerir información externa, análisis más detallado o incorrección de datos suministrados
Indicadores en alerta	Acceso a modelos de solución de vivienda (62.116 soluciones de vivienda al cuatrienio)	Al primer semestre de 2025, los líderes de proceso han abierto oportunidades de mejora (676 y 677) para asegurar el cumplimiento de la meta de acceso a soluciones de vivienda al cierre de la vigencia, y optimizar el indicador de Tiempo de Trámite.
	Tiempo global de trámite (Trámite ≤ 5)	

Figura 3 Síntesis de Evaluación Fuente: Propio de OFCIN, SharePoint Papales de Trabajo

Recomendación 1

La OFCIN recomienda a OAPLA, en coordinación con la SUVIP, ASERA y los Enlaces, se evalúen los resultados obtenidos en el Objetivo 1 del PEI: “Aportar al bienestar y seguridad de los afiliados y sus familias mediante la entrega de soluciones de vivienda y servicios financieros”; en dicha evaluación se han identificado debilidades en las siguientes estrategias: **a)** Gestión eficiente y eficaz de las solicitudes de trámite de devolución de aporte, subsidios, cesantías y demás solicitudes: en razón a los bajos resultados (programado 25% cada año del cuatrienio. Y en la evaluación del PAI para el 2 Trimestre señala *en escala de alerta*) al I semestre de 2025, se considera necesario fortalecer la automatización de trámites, implementar mecanismos de seguimiento diario y reforzar las acciones correctivas. Es de anotar que el proceso tiene abierta la Acción de Mejora 677, con fin de lograr el objetivo. **b)** Gestión para el Acceso a Modelos de Vivienda: Se recomienda optimizar el acceso a los modelos de vivienda y la consolidación de planes de mercadeo estratégicos, toda vez que al primer semestre de 2025 evidencia un avance del 59,41%, equivalente a 36.903 unidades entregadas, frente a la meta cuatrienal de 62.116 viviendas para afiliados, no obstante a la Acción de Mejora 676, se deben fortalecer las campañas, donde los Enlaces tengan mayor protagonismo al ubicar a los afiliados que hayan cumplido con los requisitos para el subsidio en busca del fortalecimiento de las metas, en cumplimiento del marco normativo conforme a lo dispuesto en el Manual Operativo del MIPG (Versión 6, diciembre de 2024 – DAFP), Numeral 2.2 Política de Planeación Institucional - Segunda Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación, dicho fortalecimiento deberá articularse con el Sistema de Control Interno (SCI) definido en la Circular Externa 008 de 2023, integrando el modelo de tres líneas de defensa y la gestión integral de riesgos institucionales, en coherencia con los principios de autocontrol, autorregulación y autogestión, con el fin de minimizar los siguientes riesgos: **R033** - deficiencias en la formulación de la planeación estratégica institucional, **CO003** - mesas de trabajo con la alta dirección y las dependencias para validar la consistencia de la información y **CO012** - verificación de la información del área. **R034** - incumplimiento en la ejecución y seguimiento de planes institucionales, **CA136** - falta de controles para monitorear el cumplimiento de las metas establecidas en los planes institucionales. **CO002** - seguimiento al reporte de avance de los planes de acción según metodología.

7.1 Junta Directiva

En el marco del proceso de evaluación del Código de Buen Gobierno, se incluye el ítem correspondiente a Junta Directiva (JD) u órgano que haga las veces del ambiente de control, conforme a lo establecido en la CE 008 de 2023 emitida por la Superintendencia Financiera de Colombia (SFC), Directiva Permanente 23 de MND, en la que la JD permite la acción del SCI, como parte integral del fortalecimiento del Gobierno Corporativo.

7.1.1 Miembros de la Junta Directiva

De acuerdo con lo estipulado por la Superintendencia Financiera de Colombia (SFC), toda persona que participe como miembro de la Junta Directiva, debe tener autorización por parte de la SFC (Superintendencia Financiera de Colombia), por ser quienes ejercen inspección y vigilancia sobre entidades de carácter financiero.

La Junta Directiva es el órgano ejecutivo encargado de programar y dirigir las actividades sociales y la gestión administrativa de la entidad. Por lo tanto, debe asegurar que sus miembros estén debidamente autorizados y cumplan con los requisitos legales. Dentro del listado entregado del 17-10-2025, se observa que hay un miembro de la Junta Directiva que, aunque es nombrado a la fecha de esta auditoría, no tiene autorización por parte de SFC e igualmente se aclara que no ha asistido a las reuniones de Junta Directiva.

Sin embargo, la OAJUR informa el 4-11-2025 que la SFC (Superintendencia Financiera de Colombia) reporto la autorización de posesión como Miembro Principal de la Junta Directiva de Caja Honor, al Intendente que representa a los Afiliados Uniformados de la Policía Nacional de Colombia (Periodo 2025-2027), con oficio 90-01-2025102700125. Así las cosas, en el marco de la auditoría, se verificó el cumplimiento de las funciones asignadas a la Junta Directiva conforme al Decreto 1900 de 2013, contrastando dichas responsabilidades con los lineamientos establecidos en la Circular Externa 008 de 2023 de la Superintendencia Financiera, la Directiva Permanente 23 del Ministerio de Defensa Nacional y el Acuerdo 05 de 2016 de Caja Honor.

El análisis se enfocó en evaluar la efectividad del órgano colegiado en la definición de políticas institucionales, la aprobación de planes estratégicos, la supervisión de la gestión administrativa y financiera, y el seguimiento al cumplimiento de metas estratégicas, en concordancia con los principios de gobierno corporativo y control interno. Como evidencia de trazabilidad, se aplicó un muestreo para la revisión de las Actas de la Junta Directiva, verificando la adecuada documentación de las decisiones adoptadas y la implementación de las acciones correspondientes, asegurando su coherencia con el marco normativo vigente y las directrices de gobierno corporativo. A continuación, se expone el análisis de las muestras seleccionadas de la Junta Directiva del año 2024 y 2025, con el fin de evaluar el cumplimiento y desarrollo de su ejercicio en las que se observó los siguientes puntos:

Tabla 1 Análisis de Gestión de la JD de Caja Honor conforme a las Actas

Lineamientos Actas Junta Directiva	EVIDENCIA DE ANÁLISIS POR PARTE DEL AUDITOR			Cumplimiento
	ACTA 13 JD -12-2024	ACTA 02 JD-02-2025	ACTA 04 JD -03-2025	
Supervisar la gestión de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> Presentación del informe mensual SIAR (11- 2024). Avance en implementación de riesgo de tasa de interés del libro bancario y grandes exposiciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación del Manual SIAR actualizado. Informe mensual SIAR (01- 2025). 	Informe mensual SIAR a febrero 2025, presentado por la Jefatura de la OAGRI.	✓
Evaluar la gestión de control interno	Informe de evaluación de los Sistemas de Administración de Riesgos (SAR), auditorías realizadas, oportunidades de mejora y recomendaciones. Informe de austeridad en el gasto público.	<ul style="list-style-type: none"> Informe evaluación del Sistema de Control Interno vigencia 2024. Seguimiento a auditorías, planes de mejoramiento, Cumplimiento normativo y observaciones CGR. 	Informe de Austeridad en el Gasto Público IV trimestre 2024 Vs. 2023. Evaluación de calidad, claridad y razonabilidad de cifras reportadas.	✓
Tomar acciones correctivas	Respuesta a requerimientos de la Junta Directiva y de la Superintendencia Financiera. Revisión y ajuste del presupuesto 2025 ante observaciones.	<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento a hallazgos CGR 2023. Implementación de planes de mejoramiento. 	Revisión de la auditoría financiera 2023 de la CGR. Se retiraron hallazgos con incidencia fiscal y penal, se realizaron ajustes y se dejó constancia de la no afectación al patrimonio público.	✓
Promover la transparencia	Presentación del presupuesto 2025, subsidios de vivienda, GAP financiero y ejecución de metas.	<ul style="list-style-type: none"> Informe de gestión y sostenibilidad 2024. Rendición de cuentas. Implementación de políticas de ética, buen gobierno y seguridad de la información. 	La GERGE destacó la gestión resaltando principios de transparencia y valores institucionales.	✓
Garantizar la confiabilidad de la información	Presentación de estados financieros proyectados, presupuesto detallado.	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación de estados financieros 2024 (separados y consolidados). Directamente del revisor fiscal. Exposición Estudio Estados Financieros a cargo del comité de auditoría. 	Se presentaron informes técnicos detallados (SIAR, Austeridad, Metas de Vivienda).	✓
Adoptar un modelo de gobierno corporativo	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación de acuerdos sobre subsidios y presupuesto. Designación de miembro del Comité Financiero. Cumplimiento de normativas legales y presupuestales. 	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación de políticas. Seguimiento a comités, participación en decisiones estratégicas. Evaluación de candidatos a revisor fiscal y defensor del consumidor. 	Se evidencia la participación de los miembros de la Junta, aprobación de actas, seguimiento a tareas, y toma de decisiones estratégicas.	✓
Evaluar la gestión de la alta gerencia (AG)	Informes presentados por el Gerente General, Subgerencias, oficinas asesoras e informes de auditoría de Control Interno.	<ul style="list-style-type: none"> Presentación de informes por Gerencia General, Subgerencias, Oficinas Asesoras, Seguimiento a desempeño institucional y resultados financieros. 	Presentación de informes por parte de la Gerencia General y otras áreas estratégicas, así como la evaluación de resultados.	✓

Fuente: Propio de OFCIN - Actas JD 2024-2025

En atención a lo expuesto en la tabla anterior, la JD viene cumpliendo con las responsabilidades y lineamientos establecidos en la Circular Externa 008 de 2023 de la Superintendencia Financiera, y demás factores como a continuación se detallan:

- Ítem 4.1.2.1. Hacer seguimiento a las acciones ejecutadas por la Alta Gerencia para mitigar los riesgos asociados a las actividades previstas en la planeación estratégica.
- Ítem 4.1.2.2. Hacer seguimiento al funcionamiento del SCI para mitigar los riesgos asociados al logro de los objetivos estratégicos de la Entidad.
- Las Actas de la JD evidencian que las reuniones se enfocan en el Plan Estratégico 2023-2026, el control financiero, la supervisión de riesgos y el compromiso con la transparencia y eficiencia administrativa.

7.1.2 Funciones de la Junta Directiva

La OFCIN realiza la verificación de las funciones de la Junta Directiva de la Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía, conforme a lo establecido en el Acuerdo 05 de agosto de 2016, Estatutos de la Entidad y el Código de Buen Gobierno. Esta revisión se lleva a cabo en relación con las funciones definidas en la Circular Externa 008 de 2023, con el propósito de evaluar su pertinencia y promover la transparencia en el ejercicio de las responsabilidades de la Junta

NIT: 860021967-7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA

Directiva. (véase Figura 4 Comparativo entre Funciones de JD C.E 008 de 2023 - SFC vs Funciones JD Código de Buen Gobierno – Código GE-NA-CO-001 / V016, fecha de aprobación 29-07-2024).


Al realizar el comparativo, se observa que, en términos generales, las funciones establecidas en Caja Honor presentan una alineación del 80% con las funciones esperadas. Adicionalmente, un 20% de las funciones identificadas aportan valor complementario.


No obstante, se identifican temas de importancia que no están contemplados y pueden fortalecer significativamente tanto el rol de la Junta Directiva como el gobierno corporativo:

1. **Evaluación de la Alta Gerencia:** La Junta Directiva debería evaluar formalmente la gestión de la Alta Gerencia al menos una vez al año.
2. **Evaluación externa de la Junta Directiva:** Se recomienda contratar un tercero especializado para realizar una evaluación independiente de la Junta Directiva, como buena práctica de gobernanza.
3. **Seguimiento de riesgos:** Evaluar cada 6 meses (o con mayor frecuencia si es necesario) la gestión de riesgos y las medidas implementadas para su control o mitigación.
4. **Informe anual:** Presentar en la Asamblea General Ordinaria de Accionistas (o su equivalente) un informe sobre el funcionamiento y evaluación del Sistema de Control Interno (SCI) del período inmediatamente anterior.

FUNCIONES JUNTA DIRECTIVA	FUNCIONES DE ACUERDO CON C.E 008 DE 2023 / CBJ C.E 006-2025 SFC	FUNCIONES DE ACUERDO CON CÓDIGO BUEN GOBIERNO - CAJA HONOR	ALINEACIÓN ENTRE AMBOS	OBSERVACIONES
Autoevaluación de la JD	JD debe autoevaluar su gestión al menos una vez al año.	JD debe realizar autoevaluación con base en indicadores para emprender acciones de mejora.	Alineado	Ambos documentos coinciden en la necesidad de autoevaluación anual de la JD.
Evaluación de la Alta Gerencia (AG) (Numeral 4.1.5.2)	JD debe evaluar la gestión de la AG al menos una vez al año.	No se menciona esta función.	No alineado	Dentro del Código de Buen Gobierno de Caja Honor no contempla la evaluación de la Alta Gerencia.
Acciones para hallazgos	JD debe definir acciones para solucionar hallazgos de evaluaciones internas y externas.	Se menciona que la autoevaluación busca acciones de mejoramiento del control.	Parcialmente alineado	Aunque se menciona la mejora del control, no se especifica la fuente de los hallazgos.
Seguimiento a gestión de riesgos	JD seguimiento semestral (o más frecuente) a la gestión de riesgos y medidas de mitigación.	Se menciona la creación de Comité de Riesgos y funciones relacionadas con el SCI.	Parcialmente alineado	Se aborda el tema de riesgos, pero sin indicar la frecuencia del seguimiento.
Evaluación del SCI	JD debe hacer seguimiento al funcionamiento del SCI.	JD debe ejercer funciones relacionadas con el SCI según la Circular Externa 008.	Alineado	Ambos documentos reconocen la responsabilidad de la JD sobre el SCI.
Revisión de estados financieros	JD debe revisar estados financieros antes de presentarlos a la AG.	JD debe aprobar los estados financieros consolidados de cada vigencia fiscal.	Alineado	Ambos documentos contemplan la revisión y aprobación de estados financieros.
Reuniones con auditor y revisor fiscal	JD debe reunirse con el revisor fiscal y auditor interno.	JD debe examinar informes del revisor fiscal y comité de auditoría.	Alineado	Se contempla la interacción con auditores en ambos documentos.
Contratación de terceros para evaluar la JD (Numeral 4.1.5)	Buena práctica: contratar tercero especializado para evaluar la JD.	No se menciona esta práctica.	No alineado	En el Código De Buen Gobierno de Caja Honor no incluye esta recomendación de buena práctica.
Seguimiento a ejecución presupuestal	No se menciona.	JD debe hacer seguimiento periódico a la ejecución presupuestal.	Es complementario	Es una propuesta valida de Caja Honor que fortalece el sistema
Creación de comités (auditoría, riesgos, etc.)	No se menciona.	JD puede crear comités de apoyo como auditoría y riesgos.	Es complementario	Es una propuesta valida de Caja Honor que fortalece el sistema

Figura 4 Comparativo entre Funciones de JD C.E 008 de 2023 - SFC vs Funciones JD Código de Buen Gobierno – Código GE-NA-CO-001 / V016, fecha de aprobación 29-07-2024) - Fuente: Propio OFCIN, OCT. 2025

 No Alineado

 Parcialmente Alineado

Recomendación 2

La OFCIN, recomienda a OAPLA, complementar en el Código de Buen Gobierno con lo señalado en la Circular Externa 008 de 2023/C.B.J C.E 006 de 2025, en particular la evaluación de la Alta Gerencia, ya que esta práctica es fundamental para garantizar la efectividad del sistema de control interno, la gestión de riesgos y el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, permitiendo verificar el liderazgo, la aplicación de los códigos de ética, la eficiencia operativa y la calidad de la comunicación con la Junta Directiva, aspectos que contribuyen directamente a la estabilidad y confianza en el sistema financiero. Asimismo, se recomienda incorporar en el Código de Buen Gobierno, en el capítulo II, ítem 2.3 Funciones de la Junta Directiva de Caja Honor la posibilidad de contratar terceros especializados para evaluar a la Junta Directiva, práctica que promueve la imparcialidad, la experticia técnica y el fortalecimiento del modelo de gobierno corporativo; esta evaluación garantiza que los controles sean aplicados correctamente y proporciona una visión objetiva e independiente para la toma de decisiones estratégicas, lo que ayuda a fortalecer la estructura de gobierno de la Entidad. Además, esta práctica es alineada a la política de Gestión Ética y Transparencia de MIPG (Tercera Dimensión – Gestión con valores para resultados)

Es importante precisar que dentro de la Auditoría No. 16 de 2025 (Gestión Jurídica, acciones de repetición y daño antijurídico -incluyendo informe EKOGUI I semestre 2025), se dejó a la siguiente anotación. Lo que permite proponer que se consideren los temas: Evaluación de la Alta Gerencia (AG) (C.E 008 de 2023, Numeral 4.1.5.2) y Contratación de terceros para evaluar la JD (C.E 008 de 2023, Numeral 4.1.5)

De otra parte, la OFCIN indagó a OAJUR respecto a *"mencione el estado de avance de la actualización del Acuerdo 5 de 2016 Estatuto Interno de Caja Honor"* (SIC).

OAJUR respondió: *"La Oficina Asesora Jurídica se encuentra revisando los artículos del Acuerdo con el fin de identificar las actualizaciones que corresponden a cada Dependencia"* (SIC).

La Gerencia General, mediante el memorando OFCIN-359-01-20231030000084 del 30-10-2023 relativo a las Instrucciones de Gerencia Implementación de la C.E. 008 de 2023 de la SFC, mencionó indicaciones para su cumplimiento, para el caso de la OAJUR, se solicitó la actualización del Estatuto Interno de Caja Honor, con las funciones de la Junta Directiva, la Alta Gerencia, entre otras normativas aplicables a la Entidad, por lo anterior, la OFCIN, registra la siguiente:

Oportunidad de Mejora Correctiva 4:

La OFCIN recomienda a la OAJUR, la actualización del Estatuto Interno de Caja Honor, con las funciones de la Junta Directiva, la Alta Gerencia, entre otras modificaciones a que haya lugar, en razón a que de acuerdo con el memorando OFCIN-359-01-20231030000084 del 30-10-2023 relativo a las Instrucciones de Gerencia Implementación de la C.E. 008 de 2023 de la SFC, la CBJ (C.E. 006 -2025), que subrogó el texto completo de la Circular Externa 029 de 2014 (Circular Básica Jurídica) por el texto jurídico que se expide por medio de esta Circular, la consulta realizada por la auditora en el sistema ISOLUCIÓN: normograma y la indagación de esta novedad al proceso auditado, aún no se ha realizado la actualización normativa.

Figura 5 Anotación de Informe Auditoría 16 - 2025 - Fuente: Informe Auditoría 16- 2025, pág 62

7.1.3 Autoevaluación vigencia 2024 Miembros Junta Directiva

La autoevaluación de la Junta Directiva (JD) se constituye en una herramienta estratégica para identificar fortalezas y oportunidades de mejora, permitiendo la adopción de acciones correctivas orientadas a optimizar el desempeño del órgano y generar valor para la organización. Este proceso contribuye al fortalecimiento del gobierno corporativo, garantiza la independencia de la JD y mejora su funcionamiento, en cumplimiento de los lineamientos establecidos por la Circular Externa 008 de 2023 (SFC), (Parte I, Título I, Capítulo IV, Ítem 3.16), y la Directiva Permanente 23 de 17-10-2024. Cap. 5.2.10. *Miembros de Cuerpos Colegiados de las Entidades representadas en el GSED*. A continuación, se presenta el Resultado General de la Autoevaluación de la Junta Directiva de Caja Honor correspondiente a la vigencia 2024, cuya puntuación de calificación es la siguiente: Excelente 4, Bueno 3, Regular 2 y Malo 1.

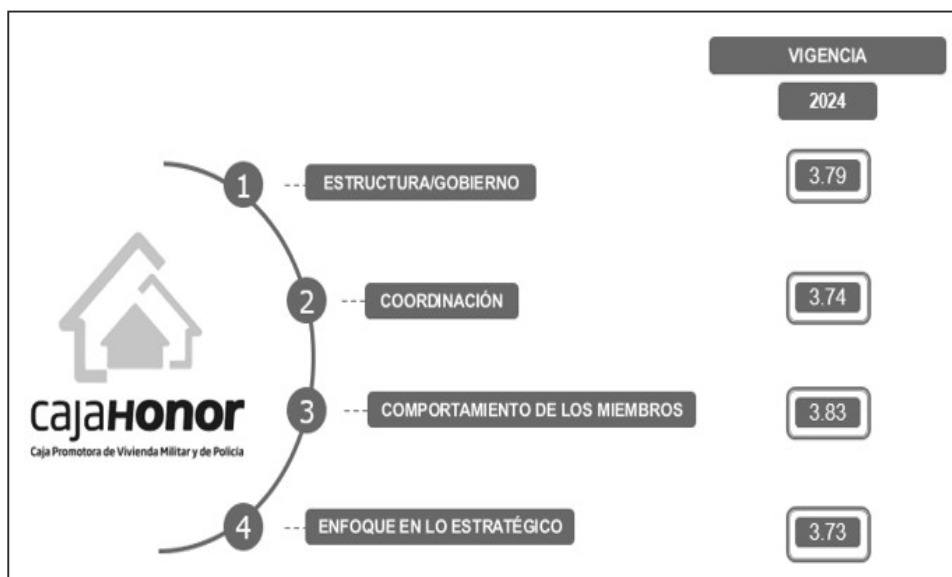


Figura 6 Resultados Generales de Evaluación Junta Directiva Caja Honor 2024 - Fuente: Correo electrónico de Secretaría de la JD, con fecha 05-11-2025

Analizados los resultados obtenidos de los ítems en la evaluación; dónde (3.83) fue el puntaje más alto y (3.73) el puntaje más bajo, se deduce que el nivel alcanzado por los miembros de la JD en la vigencia 2024, está dentro del rango Bueno.

Tabla 2. Evaluación por Ítems Resultados Generales JD 2024

TEMAS DESTACADOS	FORTALEZAS	DEBILIDADES	C.E 008 DE 2023 SFC	DIRECTIVA PERMANENTE 23 DE 2013
Comportamiento de los miembros (3.83)	Evidencia compromiso y alineación con principios éticos y normativos, cumpliendo lo dispuesto en la Circular Externa 008 de 2023 sobre idoneidad y conducta.		Idoneidad y conducta	
Componente Estructura/gobierno (3.79)	Estructura funcional que facilita la toma de decisiones			Roles definidos.
Coordinación para desarrollo de las sesiones (3.74)	Existe articulación entre las instancias, aunque se identifican oportunidades de mejora.			
Enfoque en lo estratégico (3.73)		Falta de alineación con objetivos estratégicos.	Vincular gobierno corporativo con gestión de riesgos y estrategia.	Necesidad de decisiones entre Gerencia y Junta.

Fuente: Propio de OFCIN, oct. 2025

Estos resultados que en calificación general son buenos. Permiten observar que requiere fortalecimiento en el Gobierno Corporativo, en estrategias para cumplimiento de las metas.

De acuerdo con la tabla anterior, se observa que los ítems de autoevaluados están por debajo de 4, lo que hace necesario realizar las acciones pertinentes dentro del ciclo de la mejora continua.

Recomendación 3

La OFCIN recomienda a la OAPLA en coordinación SUADM – ARTAH y demás partes interesadas, realizar acciones encaminadas al fortalecimiento y mejora continua del Gobierno Corporativo de Caja Honor, con el fin de coordinar actividades de formación y programas de capacitación en el marco del Gobierno Corporativo, en atención a los resultados de la evaluación, en el que se evidencia un menor nivel en el enfoque estratégico reflejado en calificaciones promedio de 3.33, en aspectos como revisión de metas (3.21), participación en planeación (3.39) y preparación previa (3.36), lo que limita la efectividad en el cumplimiento de objetivos institucionales, que conforme a la CE 008 de 2023 sugiere la implementación de un plan de seguimiento y control de metas, que incluya: definición de los indicadores Claves de Desempeño vinculados a los objetivos estratégicos, sesiones periódicas de revisión para evaluar avances y ajustar acciones, integración del modelo de las tres líneas de defensa para garantizar control y transparencia y que según lo dispuesto en la Directiva Permanente 23 de 2024 GSED se debe asegurar la articulación entre JD y la Gerencia, para que las decisiones estratégicas se traduzcan en resultados medibles, para así minimizar los riesgos: R033 - Deficiencias en la Formulación de la Planeación Estratégica Institucional; CO003 -

Mesas de Trabajo con la Alta Dirección y las dependencias para validar la consistencia de la información.

7.2 Conflicto de Interés

Este capítulo es importante y hace parte del Código de Ética, Integridad y Conducta; establece las políticas, principios, actuaciones y procedimientos aplicables a prevención de la corrupción y asegura la integridad institucional.

Es garantía de imparcialidad, hace que las decisiones sean objetivas en beneficio del interés público.

Es de anotar que este ítem fue evaluado dentro del Informe de Auditoría No. 12 -2025, donde se realizó:

1. Verificación de Actualización Guía para la Declaración Conflicto de Interés. Asimismo, se realiza la identificación y declaración de conflicto de interés por medio del diligenciamiento en el gestor documental del flujo 248 – Conflicto de interés, el cual es analizado por los profesionales encargados de talento humano y Gestión del Riesgo.
2. Se evaluó la participación y cumplimiento de informe de Declaración de conflicto de Interés.

La Entidad ha implementado de acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, el Decreto 1122 de 2024 y lo dispuesto en el artículo 44 del Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019), mecanismos como la actualización periódica de declaraciones de conflicto de interés para directivos y servidores públicos, procesos de recusación y barreras éticas aplicables a la contratación, evaluación y administración de recursos públicos debe cumplir en todos los procesos de la Entidad.

Por tal motivo, en cumplimiento de las políticas de integridad y transparencia, la Junta Directiva debe promover la Declaración de Conflictos de Interés como obligación que garantice que las decisiones se adopten conforme a la ley y los estatutos de la Entidad y en transparencia.

En este contexto, la OFCIN solicitó a la Oficina Asesora de Riesgos (OAGRI) por correo electrónico las declaraciones de Conflicto de Interés, los días 17 y 21 de octubre de 2025, con el fin de verificar el cumplimiento del proceso a cargo del OAGRI. Se recibió respuesta de manera verbal por parte del Ing. Alejandro Perdomo, quien informo que no todos los miembros de la Junta Directiva tramitan o firman el formato.

Esta situación constituye un incumplimiento de lo dispuesto en el Código de Buen Gobierno, el Estatuto Anticorrupción, el Código de Ética e Integridad de la Entidad, así como en el Código de Procedimiento Administrativo y demás normas aplicables. Además, genera un riesgo significativo en la toma de decisiones dentro de la Junta Directiva.

Oportunidad de Mejora Correctiva 1

La OFCIN recomienda a la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo (OAGRI) con apoyo de la Oficina Asesora Jurídica (OAJUR) y la Secretaría de la Junta Directiva como buena práctica, implementar un protocolo de diligenciamiento de la declaración de conflictos de interés de los miembros de la

Junta Directiva al iniciar su gestión como parte de la misma y también, antes de participar en decisiones estratégicas o ejecución de actividades donde pueda existir un interés personal que afecte la imparcialidad, de conformidad con el Artículo 45 de la Ley 1952 de 2019: **Extensión de las inhabilidades, incompatibilidades e impedimentos.** Las inhabilidades, incompatibilidades e impedimentos señalados en la ley para los gerentes, directores, rectores, miembros de juntas directivas y funcionarios o servidores públicos de las empresas industriales y comerciales del Estado y sociedades de economía mixta, se hacen extensivos a las mismas autoridades de los niveles departamental, distrital y municipal.

Lo anterior, se deberá realizar mediante formato físico o a través de la plataforma de la Función Pública, en atención al marco de la ética pública y la transparencia institucional, los funcionarios, miembros de la Junta directiva y colaboradores deben:

- Declarar oportunamente cualquier situación real o potencial de conflicto de interés.
- Abstenerse de intervenir en decisiones donde exista conflicto que afecte la imparcialidad.
- Cumplir los procedimientos internos, utilizando los formatos y canales oficiales en los tiempos definidos.

Los miembros de la Junta Directiva podrán:

1. Diligenciar la declaración en: <https://www.funcionpublica.gov.co/fdc>
2. Descargar el reporte en: <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/consultaCiudadana>

O como lo tenga establecido OAGRI fortaleciendo el cumplimiento del diligenciamiento de la Declaración o no del Conflicto del siguiente marco normativo, así:

• Circular Externa 008 de 2023 (SFC): Capítulo 3, ítem 3.11 exige que las entidades vigiladas cuenten con un Código de Ética y Conducta que incluya reglas para la gestión de conflictos de interés de funcionarios y administradores. En el ítem 3.19, literal e: define como administrador a quien participa en la Junta Directiva u órgano equivalente en representación legal de la entidad.

• De la misma manera, en el ítem 4.2.1.1 del Código de Ética y Conducta, las entidades deben incluir como mínimo: principios y valores que orienten la actuación de los administradores y demás colaboradores, reglas claras sobre la gestión de conflictos de interés, incluyendo mecanismos para su identificación, revelación, administración y seguimiento, lineamientos para prevenir y gestionar situaciones que puedan afectar la independencia y objetividad en la toma de decisiones.

• Ley 2013 de 2019 y Ley 2195 de 2022: establecen la obligación de prevenir y gestionar conflictos de interés como parte de la cultura de integridad y control interno.

• La omisión en la declaración y su materialización constituye falta disciplinaria.

Es necesario estandarizar el formato (manual o virtual) para la declaración de conflicto de interés y, asimismo, en las capacitaciones a los miembros de Junta recalcar la importancia del cumplimiento normativo y las implicaciones legales.

Lo anterior, como resultado de evidenciar que la OAGRI, en el contexto de la presente auditoría, donde la OFCIN solicitó a la Oficina Asesora de Riesgos (OAGRI) por correo electrónico las

declaraciones de Conflicto de Interés, los días 17 y 21 de octubre de 2025, con el fin de verificar el cumplimiento del proceso a cargo del OAGRI. Se recibió respuesta de manera verbal por parte del Jefe de la Oficina Gestión del Riesgo, quien informo que no todos los miembros de la Junta Directiva tramitan o firman el formato.

Esta situación constituye un incumplimiento de lo dispuesto en el Código de Buen Gobierno, el Estatuto Anticorrupción, el Código de Ética e Integridad de la Entidad, así como en el Código de Procedimiento Administrativo y demás normas aplicables. Además, genera un riesgo significativo en la toma de decisiones dentro de la Junta Directiva. Se observaron los RC25: Falta de declaración de conflictos de interés. Cuya causa CAC024: Ausencia de formatos diligenciados por personas vinculadas a la Entidad. R010: Incumplimiento de obligaciones legales o normativas.

7.3 Código de Ética Integridad y Conducta

Caja Honor cuenta con el Código de Ética, Integridad y Conducta con código TH-NA-CO-001 versión 16 del 27-02-2024, aprobado mediante Acta de Junta Directiva No.02 del 27 de febrero de 2024 el cual fue actualizado en cumplimiento de los requerimientos establecidos en la Circular Externa 008 de 2023 por la cual sustituye la Parte I, Título I, Capítulo IV – de la CBJ 029 de 2014 SFC del numeral 3.1.1 que trata del Código de Ética y Conducta refiere: *“Las EV deben tener un código de ética y conducta que incluya, como mínimo, reglas sobre: i) la gestión de conflictos de interés en los que puedan incurrir los funcionarios y administradores de la EV; ii) el uso, acceso y custodia de la información reservada; iii) el otorgamiento de incentivos por parte de la EV a los funcionarios, a los administradores y a terceros; iv) el seguimiento al cumplimiento del código; v) el procedimiento para el reporte de los incumplimientos del código por parte de los funcionarios y administradores de la Entidad, incluyendo líneas y canales adoptados; vi) la divulgación del código; vii) normas de conducta; y viii) el procedimiento sancionatorio frente a su inobservancia y las consecuencias de su incumplimiento.”* (SIC). Por lo anterior, el mismo cuenta con los parámetros de actuación y conducta para todos los funcionarios con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos y valores institucionales, los cuales son fundamentales y dan una orientación para las actuaciones de estos.

De acuerdo con la documentación revisada, se observó que ARTAH realizó invitación 27-08-2024 para recordar la política del *Código de Ética Integridad y Conducta* y reiterando su aplicación y proyección con los afiliados.



Figura 71 Pantallazo Invitación para actuar bajo Código de Ética Integridad y Conducta. Fuente: Correo electrónico Caja Honor-ARTAH del 27-08-2024.

“La Caja Promotora de Vivienda Militar y de Policía dando aplicación al Código del Buen Gobierno implementó los valores institucionales, estableciendo junto con sus funcionarios diferentes parámetros para actuar así: ...” Tomado de Código de Ética, Integridad y Conducta.

Asimismo, se evidencia que la Entidad ha realizado procesos de sensibilización sobre el Código de Ética, Integridad y Conducta, conforme a lo estipulado en el capítulo 14, utilizando como herramienta los recorridos de la Ruta del Honor. Cabe destacar que este aspecto fue evaluado en la auditoría 12-2025.”

7.4 Rendición de cuentas y participación ciudadana.

7.4.1 Desarrollo de la auditoría.

Evaluado el proceso de Rendición de Cuentas. Código: GE-NA-GU-012/V 016, fecha de aprobación: 17-03-2025 liderado por la Oficina Asesora de Planeación - OAPLA para la vigencia 2024 y en atención a la documentación allegada por la misma y verificada por la Oficina de Control Interno (OFCIN).

Para el desarrollo de la rendición de cuentas vigencia 2024 y participación ciudadana, la Entidad estableció como herramienta de planeación por etapas (aprestamiento, diseño, preparación, ejecución, seguimiento y ejecución), en las que identifica los roles responsabilidades y plazos para las dependencias que integran la Entidad, conforme a las disposiciones legales.

En atención al logro de los objetivos se desarrolló cada una de las actividades escritas en las etapas, así:

7.4.2 Etapa de Aprestamiento.

Con el fin de asegurar el normal desarrollo de la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas, la Entidad podrá realizar un auto diagnóstico en el formato propuesto por la Función Pública del resultado del informe de la auditoría de la Rendición de Cuentas con la finalidad de tomar medidas y acciones para cada año mejorar la estrategia de Rendición de Cuentas, conformar un equipo interno de trabajo liderado por el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, con el apoyo de los Subgerentes, Jefes de Oficina y Jefes de Área, a fin de definir un cronograma de trabajo que incluya las actividades necesarias, para asegurar el éxito del evento, de conformidad con las fechas programadas.



EQUIPO DE
TRABAJO RdC.docx



CRONOGRAMA
RdC.docx

Siguiendo con el proceso de verificación, se evidencia la elaboración del folleto digital con información relacionada a la gestión 2024. Fue publicado en la Página WEB de Caja Honor. Información tenida en cuenta: aportar bienestar y seguridad de los afiliados, generar rendimientos para contribuir a la sostenibilidad financiera de la Entidad, optimización de los recursos organizacionales, presupuestales y logísticos.



Figura 8 Folleto Rendición de Cuentas—Fuente: Presentación Informe Rendición de Cuentas 2024.

Elaboración de Video institucional destacando aspectos relevantes de la gestión 2024. Video fue presentado durante la Rendición de Cuentas.



Figura 9. Video institucional—Fuente: Presentación Informe Rendición de Cuentas 2024.

Publicación de Banners en Redes Sociales de Invitación para conectarse a la Audiencia Pública

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá **601 755 7070**
Línea gratuita nacional **01 8000 185 570**
www.cajahonor.gov.co - **contactenos@cajahonor.gov.co**
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Figura 10 – Presentación de Campaña de publicidad 360 - Fuente: Área de Comunicaciones de Caja Honor, Nov. 2025

Invitación a través de Emisoras de la Fuerzas



Figura 11 Evidencia fotográfica de visita a emisoras – Fuente: Área de Comunicaciones de Caja Honor. Nov. 2025

7.4.3 Etapa de Diseño

En esta etapa se evidenció la elaboración de un diseño de Invitaciones digitales para Audiencia Pública de Rendición de Cuentas y envío de las mismas: Se invitó a los Gerentes y directores de las Entidades y partes interesadas vía correo electrónico.

Igualmente se realizó publicación en Diario de alta publicación. “El Nuevo Siglo”



Figura 12 Invitaciones digitales – Fuente: Presentación Informe Rendición de Cuentas 2024.



Figura 13 Publicación en diario de amplia circulación – Fuente: Área de Comunicaciones, Nov. 2025

7.4.4 Etapa de Preparación

Preparación y publicación de un video clip sobre la importancia de la Rendición de cuentas:

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA



Figura 14 Publicación video clip – Fuente: Área de Comunicaciones. Nov. 2025

7.4.5 Etapa de Ejecución

Se habilitó Tik Tok Live de Rendición de Cuentas, donde se comunicaron cifras importantes del 2024 <https://vt.tiktok.com/ZSko5cMLq/>

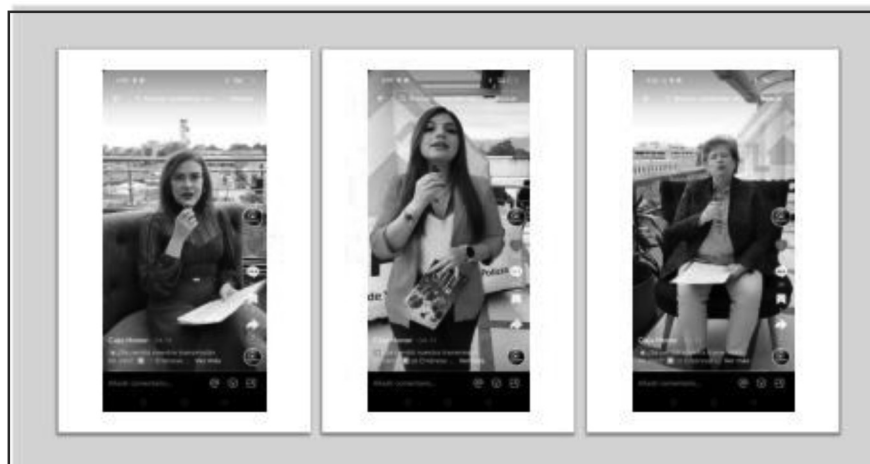


Figura 15 Publicación videoclip – Fuente: Área de Comunicaciones. Nov. 2025



Figura 16 Publicaciones estadísticas del videoclip – Fuente: Área de Comunicaciones de Caja Honor, Nov. 2025

7.4.6 Desarrollo Audiencia Pública de Rendición de Cuentas

La OFCIN asistió a la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas 2024, conforme a lo programado el día 25 de abril de 2025, a partir de las 10:00 am, con el Saludo del Dr. Andrés Jiménez Amaya Gerente (E) de Caja Honor. En la cual presentó de manera resumida los resultados de la gestión realizada durante la vigencia 2024, la cual, permitió que más miembros de la Fuerza Pública y sus familias adquirieran una vivienda propia. Se tuvo la participación de las diferentes áreas responsables de rendir cuentas.



Figura 17 Apertura Rendición de Cuentas 2024 – Fuente: Presentación Informe Rendición de Cuentas 2024.

La OFCIN evidenció que OAPLA elaboró el Informe de Rendición de Cuentas Vigencia 2024 y Participación Ciudadana, como parte del proceso de seguimiento y evaluación, en el cual se detalla desarrollo del evento en cumplimiento de la agenda presentada a los afiliados y partes interesadas, puntualizando los logros relevantes del 2024 y proyecciones para el 2025.

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA

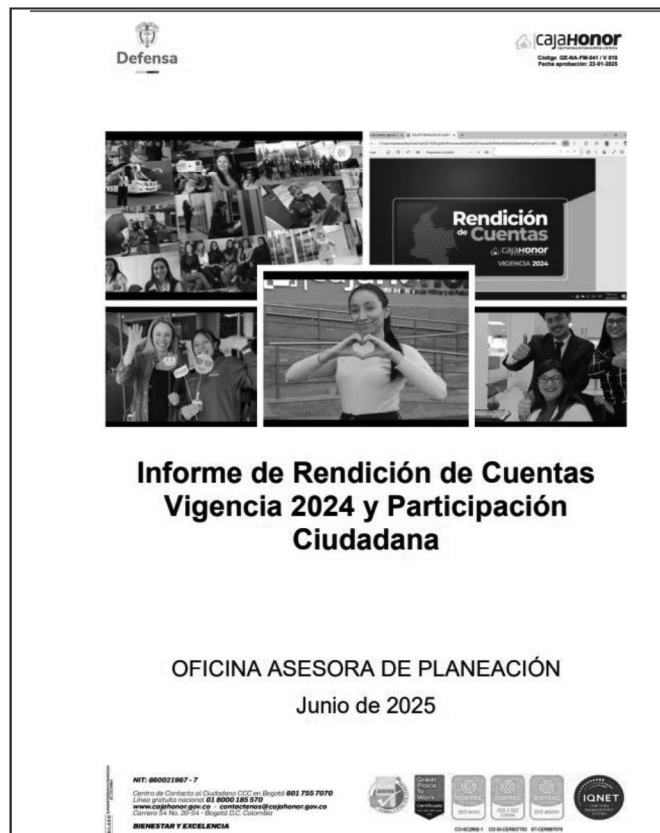


Figura 18 Informe Rendición de Cuentas 2024 – Fuente: Presentación Informe Rendición de Cuentas 2024.

7.4.7 Proyecciones para el año 2025

De acuerdo con el informe de Oficina Asesora de Planeación – OAPLA, para el 2025, continuará avanzando con el compromiso de mantener a Caja Honor como una Entidad a la vanguardia del Sector Defensa, generando nuevas oportunidades y alternativas con el fin de obtener resultados destacados para el bienestar de los afiliados, bajo la premisa “Humanización, Liderazgo y Transformación Sostenible”.



NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá **601 755 7070**
Línea gratuita nacional **01 8000 185 570**
www.cajahonor.gov.co - **contactenos@cajahonor.gov.co**
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA

Figura 19 Informe Rendición de Cuentas 2024 – Fuente: Presentación Informe Rendición de Cuentas 2024.



Figura 20 Pantallazo Página Web de Caja Honor consulta 05-NOV-2025 – Fuente: <https://www.cajahonor.gov.co/AtencionAfiliado/Paginas/Rendicion-Cuentas.aspx>

8. SÍNTESIS

8.1 Síntesis Oportunidad de Mejora

1. Implementar un protocolo estandarizado para la identificación, declaración y gestión de conflictos de interés para los miembros de Junta Directiva, garantizando transparencia, ética pública y cumplimiento normativo, mediante formatos físicos o plataforma oficial, con capacitación y control para evitar riesgos disciplinarios.

Tabla 3. Consolidado Oportunidades de Mejora

OPORTUNIDADES DE MEJORA CORRECTIVA		CRITICIDAD	PLAZO OM
1	Oportunidad de Mejora Correctiva 1 La OFCIN recomienda a la Oficina Asesora de Gestión del Riesgo (OAGRI) con apoyo de la Oficina Asesora Jurídica (OAJUR) y la Secretaría de la Junta Directiva como buena práctica, implementar un protocolo de diligenciamiento de la declaración de conflictos de interés de los miembros de la Junta Directiva al iniciar su gestión como parte de la misma y también, antes de participar en decisiones estratégicas o ejecución de actividades donde pueda existir un interés personal que afecte la imparcialidad, de conformidad con el	Moderado	debe estar implementada en un periodo no mayor a 9 meses.

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA

Artículo 45 de la Ley 1952 de 2019: **Extensión de las inhabilidades, incompatibilidades e impedimentos.** Las inhabilidades, incompatibilidades e impedimentos señalados en la ley para los gerentes, directores, rectores, miembros de juntas directivas y funcionarios o servidores públicos de las empresas industriales y comerciales del Estado y sociedades de economía mixta, se hacen extensivos a las mismas autoridades de los niveles departamental, distrital y municipal.

Lo anterior, se deberá realizar mediante formato físico o a través de la plataforma de la Función Pública, en atención al marco de la ética pública y la transparencia institucional, los funcionarios, miembros de la Junta directiva y colaboradores deben:

- Declarar oportunamente cualquier situación real o potencial de conflicto de interés.
- Abstenerse de intervenir en decisiones donde exista conflicto que afecte la imparcialidad.
- Cumplir los procedimientos internos, utilizando los formatos y canales oficiales en los tiempos definidos.

Los miembros de la Junta Directiva podrán:

1. Diligenciar la declaración en: <https://www.funcionpublica.gov.co/fdc>
2. Descargar el reporte en: <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/consultaCiudadana>

O como lo tenga establecido OAGRI fortaleciendo el cumplimiento del diligenciamiento de la Declaración o no del Conflicto del siguiente marco normativo, así:

•Circular Externa 008 de 2023 (SFC): Capítulo 3, ítem 3.11 exige que las entidades vigiladas cuenten con un Código de Ética y Conducta que incluya reglas para la gestión de conflictos de interés de funcionarios y administradores. En el ítem 3.19, literal e: define como administrador a quien participa en la Junta Directiva u órgano equivalente en representación legal de la entidad.

•De la misma manera, en el ítem 4.2.1.1 del Código de Ética y Conducta, las entidades deben incluir como mínimo: principios y valores que orienten la actuación de los administradores y demás colaboradores, reglas claras sobre la gestión de conflictos de interés, incluyendo mecanismos para su identificación, revelación, administración y seguimiento, lineamientos para prevenir y gestionar situaciones que puedan

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA

<p>afectar la independencia y objetividad en la toma de decisiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Ley 2013 de 2019 y Ley 2195 de 2022: establecen la obligación de prevenir y gestionar conflictos de interés como parte de la cultura de integridad y control interno. •La omisión en la declaración y su materialización constituye falta disciplinaria. <p>Es necesario estandarizar el formato (manual o virtual) para la declaración de conflicto de interés y, asimismo, en las capacitaciones a los miembros de Junta recalcar la importancia del cumplimiento normativo y las implicaciones legales.</p> <p>Lo anterior, como resultado de evidenciar que la OAGRI, en el contexto de la presente auditoría, donde la OFCIN solicitó a la Oficina Asesora de Riesgos (OAGRI) por correo electrónico las declaraciones de Conflicto de Interés, los días 17 y 21 de octubre de 2025, con el fin de verificar el cumplimiento del proceso a cargo del OAGRI. Se recibió respuesta de manera verbal por parte del Jefe de la Oficina Gestión del Riesgo, quien informo que no todos los miembros de la Junta Directiva tramitan o firman el formato.</p> <p>Esta situación constituye un incumplimiento de lo dispuesto en el Código de Buen Gobierno, el Estatuto Anticorrupción, el Código de Ética e Integridad de la Entidad, así como en el Código de Procedimiento Administrativo y demás normas aplicables. Además, genera un riesgo significativo en la toma de decisiones dentro de la Junta Directiva. Se observaron los RC25: Falta de declaración de conflictos de interés. Cuya causa CAC024: Ausencia de formatos diligenciados por personas vinculadas a la Entidad. R010: Incumplimiento de obligaciones legales o normativas.</p>		
---	--	--

Fuente: elaboración propia OFCIN, noviembre 2025.

8.2 Síntesis Recomendaciones

1. Considerar evaluación periódica del avance en las estrategias de Objetivos del Plan Estratégico Institucional - para este caso referente a soluciones de vivienda y racionalización de trámites. Teniendo en cuenta que es la satisfacción del cliente.

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá **601 755 7070**
Línea gratuita nacional **01 8000 185 570**
www.cajahonor.gov.co - **contactenos@cajahonor.gov.co**
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA

2. Relevancia de gestionar la declaración Conflicto de Interés a los miembros de la Junta Directiva, por transparencia en las decisiones que se dan dentro de la Junta Directiva.
3. Estimar la implementación dentro de las funciones de la Junta directiva, la evaluación de la Alta Gerencia y nombrar un externo para evaluar la Junta Directiva con fines de garantizar que los controles sean aplicados correctamente y proporcionar una visión objetiva e independiente para la toma de decisiones estratégicas, lo que ayuda a fortalecer la estructura de gobierno de la Entidad.

Tabla 4 Consolidado Recomendaciones

#	RECOMENDACIONES
1	<p>La OFCIN recomienda a OAPLA, en coordinación con la SUVIP, ASERA y los Enlaces, se evalúen los resultados obtenidos en el Objetivo 1 del PEI: “Aportar al bienestar y seguridad de los afiliados y sus familias mediante la entrega de soluciones de vivienda y servicios financieros”; en dicha evaluación se han identificado debilidades en las siguientes estrategias: a) Gestión eficiente y eficaz de las solicitudes de trámite de devolución de aporte, subsidios, cesantías y demás solicitudes: en razón a los bajos resultados (programado 25% cada año del cuatrienio. Y en la evaluación del PAI para el 2 Trimestre señala <i>en escala de alerta</i>) al I semestre de 2025, se considera necesario fortalecer la automatización de trámites, implementar mecanismos de seguimiento diario y reforzar las acciones correctivas. Es de anotar que el proceso tiene abierta la Acción de Mejora 677, con fin de lograr el objetivo. b) Gestión para el Acceso a Modelos de Vivienda: Se recomienda optimizar el acceso a los modelos de vivienda y la consolidación de planes de mercadeo estratégicos, toda vez que al primer semestre de 2025 evidencia un avance del 59,41%, equivalente a 36.903 unidades entregadas, frente a la meta cuatrienal de 62.116 viviendas para afiliados, no obstante a la Acción de Mejora 676, se deben fortalecer la campañas, donde los Enlaces tengan mayor protagonismo al ubicar a los afiliados que hayan cumplido con los requisitos para el subsidio en busca del fortalecimiento de las metas, en cumplimiento del marco normativo conforme a lo dispuesto en el Manual Operativo del MIPG (Versión 6, diciembre de 2024 – DAFP), Numeral 2.2 Política de Planeación Institucional - Segunda Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación, dicho fortalecimiento deberá articularse con el Sistema de Control Interno (SCI) definido en la Circular Externa 008 de 2023, integrando el modelo de tres líneas de defensa y la gestión integral de riesgos institucionales, en coherencia con los principios de autocontrol, autorregulación y autogestión, con el fin de minimizar los siguientes riesgos: R033 - deficiencias en la formulación de la planeación estratégica institucional, CO003 - mesas de trabajo con la alta dirección y las dependencias para validar la consistencia de la información y CO012 - verificación de la información del área. R034 - incumplimiento en la ejecución y seguimiento de planes institucionales, CA136 - falta de controles para monitorear el cumplimiento de las metas establecidas en los planes institucionales. CO002 - seguimiento al reporte de avance de los planes de acción según metodología.</p>
2	<p>Recomendación 2.</p> <p>La OFCIN, recomienda a OAPLA, complementar en el Código de Buen Gobierno con lo señalado en la Circular Externa 008 de 2023/C.B.J C.E 006 de 2025, en particular la evaluación de la Alta Gerencia, ya que esta práctica es fundamental para garantizar la</p>

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA

efectividad del sistema de control interno, la gestión de riesgos y el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, permitiendo verificar el liderazgo, la aplicación de los códigos de ética, la eficiencia operativa y la calidad de la comunicación con la Junta Directiva, aspectos que contribuyen directamente a la estabilidad y confianza en el sistema financiero. Asimismo, se recomienda incorporar en el Código de Buen Gobierno, en el capítulo II, ítem 2.3 Funciones de la Junta Directiva de Caja Honor la posibilidad de contratar terceros especializados para evaluar a la Junta Directiva, práctica que promueve la imparcialidad, la experticia técnica y el fortalecimiento del modelo de gobierno corporativo; esta evaluación garantiza que los controles sean aplicados correctamente y proporciona una visión objetiva e independiente para la toma de decisiones estratégicas, lo que ayuda a fortalecer la estructura de gobierno de la Entidad. Además, esta práctica es alineada a la política de Gestión Ética y Transparencia de MIPG (Tercera Dimensión – Gestión con valores para resultados).

Es importante precisar que dentro de la Auditoría No. 16 de 2025 (Gestión Jurídica, acciones de repetición y daño antijurídico -incluyendo informe EKOGUI I semestre 2025), se dejó a la siguiente anotación. Lo que permite proponer que se consideren los temas: Evaluación de la Alta Gerencia (AG) (C.E 008 de 2023, Numeral 4.1.5.2) y Contratación de terceros para evaluar la JD (C.E 008 de 2023, Numeral 4.1.5)

De otra parte, la OFCIN indagó a OAJUR respecto a *"mencione el estado de avance de la actualización del Acuerdo 5 de 2016 Estatuto Interno de Caja Honor"* (SIC).

OAJUR respondió: *"La Oficina Asesora Jurídica se encuentra revisando los artículos del Acuerdo con el fin de identificar las actualizaciones que corresponden a cada Dependencia"* (SIC).

La Gerencia General, mediante el memorando OFCIN-359-01-20231030000084 del 30-10-2023 relativo a las Instrucciones de Gerencia Implementación de la C.E. 008 de 2023 de la SFC, mencionó indicaciones para su cumplimiento, para el caso de la OAJUR, se solicitó la actualización del Estatuto Interno de Caja Honor, con las funciones de la Junta Directiva, la Alta Gerencia, entre otras normativas aplicables a la Entidad, por lo anterior, la OFCIN, registra la siguiente:

Oportunidad de Mejora Correctiva 4:

La OFCIN recomienda a la OAJUR, la actualización del Estatuto Interno de Caja Honor, con las funciones de la Junta Directiva, la Alta Gerencia, entre otras modificaciones a que haya lugar, en razón a que de acuerdo con el memorando OFCIN-359-01-20231030000084 del 30-10-2023 relativo a las Instrucciones de Gerencia Implementación de la C.E. 008 de 2023 de la SFC, la CBJ (C.E. 006 -2025), que subrogó el texto completo de la Circular Externa 029 de 2014 (Circular Básica Jurídica) por el texto jurídico que se expide por medio de esta Circular, la consulta realizada por la auditora en el sistema ISOLUCIÓN: normograma y la indagación de esta novedad al proceso auditado, aún no se ha realizado la actualización normativa.

Recomendación 3:

La OFCIN recomienda a la OAPLA en coordinación SUADM – ARTAH y demás partes interesadas, realizar acciones encaminadas al fortalecimiento y mejora continua del Gobierno Corporativo de Caja Honor, con el fin de coordinar actividades de formación y programas de capacitación en el marco del Gobierno Corporativo, en atención a los resultados de la evaluación, en el que se evidencia un menor nivel en el enfoque estratégico reflejado en calificaciones promedio de 3.33, en aspectos como revisión de metas (3.21), participación en planeación (3.39) y preparación previa (3.36), lo que limita la efectividad en el cumplimiento de objetivos institucionales, que conforme a la CE 008 de 2023 sugiere la implementación de un plan de seguimiento y control de metas, que incluya: definición de los indicadores Claves de Desempeño vinculados a los objetivos

3

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA

estratégicos, sesiones periódicas de revisión para evaluar avances y ajustar acciones, integración del modelo de las tres líneas de defensa para garantizar control y transparencia y que según lo dispuesto en la Directiva Permanente 23 de 2024 GSED se debe asegurar la articulación entre JD y la Gerencia, para que las decisiones estratégicas se traduzcan en resultados medibles, para así minimizar los riesgos: R033 - Deficiencias en la Formulación de la Planeación Estratégica Institucional; CO003 - Mesas de Trabajo con la Alta Dirección y las dependencias para validar la consistencia de la información.

Fuente: elaboración propia OFCIN, noviembre 2025.

9. Nivel de Criticidad de los Hallazgos

Criterios de Criticidad		
5	Crítico	de 23 a 30
4	Mayor	de 18 a 22
3	Moderado	de 13 a 17
2	Menor	de 9 a 12
1	Mínimo	de 6 a 8

De acuerdo con la expedición de la CE 008 de 2023 de la SFC, en sus numerales 4.2.3.1 de las Funciones del Comité de Auditoría respecto del ambiente de control, 4.5.3.3 y 4.5.4.2 de las Funciones de la Auditoría Interna respecto de las actividades de control y de información y comunicación respectivamente, se realizó la creación de la metodología de la Criticidad de los Hallazgos para la OFCIN en cumplimiento a la mencionada Circular y la presentación de esta en los informes y al Comité de Auditoría.

Por esta razón, para la evaluación de la criticidad de los hallazgos, hemos adoptado una metodología estructurada que permite una clasificación precisa y objetiva de cada hallazgo y se basa en una combinación de factores cuantitativos y cualitativos diseñados para evaluar el impacto potencial de cada hallazgo en las operaciones y la salud organizacional de la entidad, observando lo siguiente:



MATRIZ DE
CRITICIDAD DE INFC

Fuente: elaboración OFCIN, Matriz Priorización Criticidad de los Hallazgos.

Este análisis se divide en segmentos, cada uno correspondiente a un nivel de criticidad: Crítico, Mayor, Moderado, Menor, Mínimo. Para cada categoría, se discuten los hallazgos específicos, sus implicaciones potenciales y las recomendaciones adecuadas.

Moderado

Los hallazgos 'Moderados' implican problemas que poseen un impacto limitado en las operaciones y que pueden ser resueltos con ajustes menores en los procedimientos o controles existentes. Se evidenciaron los siguientes hallazgos en esta categoría:

- Inconsistencias en reportes internos que no afectan los resultados financieros globales.

Acciones Recomendadas: Ajustes en los procesos de reporte y capacitación adicional para el personal relevante.

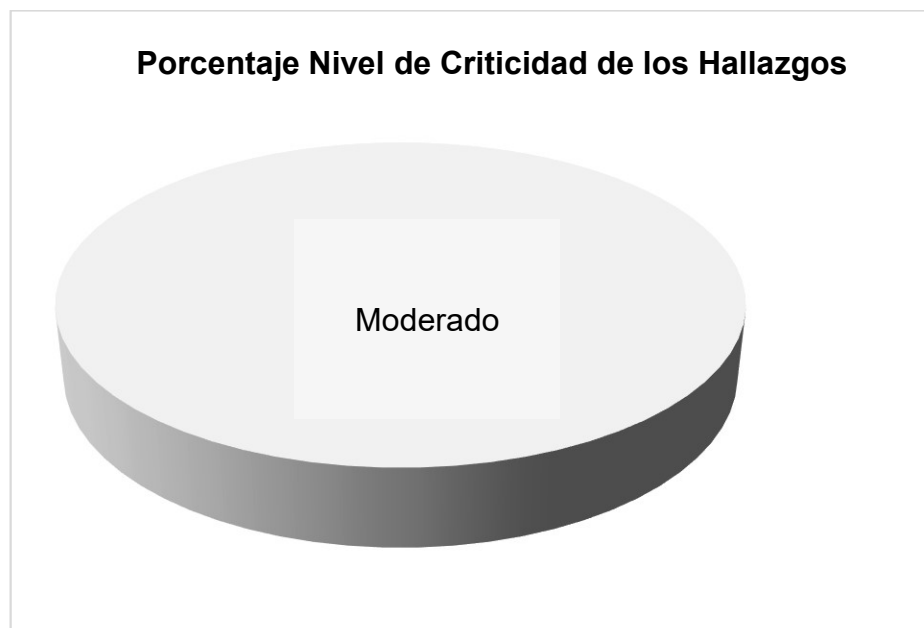


Figura 21 Representación gráfica de hallazgo – Fuente: Propia de OFCIN, NOV. 2025

El gráfico de "Porcentaje Nivel de Criticidad de los Hallazgos" ofrece una visión clara y concisa sobre la distribución de los hallazgos auditados en función de su criticidad. Este análisis es fundamental para que la junta directiva evidencie la gravedad y urgencia de las acciones requeridas.

10. CONCLUSIONES

De conformidad al ejercicio auditor se confirmó el cumplimiento del objetivo general y los objetivos específicos planteados, así como la confiabilidad del Sistema de Control Interno.

1. Se evidenció que el Código de Buen Gobierno se encuentra alineado con las competencias requeridas por la Entidad, porque no es un documento aislado, sino transversal en el MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión) que fortalece: la planeación estratégica, la gestión de resultados y la evaluación de desempeño (alineado con la Rendición de Cuentas y la transparencia).
2. El análisis del PEI y el PAI permitió identificar que los objetivos estratégicos definidos por la entidad contribuyen directamente al fortalecimiento del Gobierno Corporativo, especialmente en aspectos como la transparencia, la participación y la responsabilidad institucional. Esta coherencia se ve reflejada en los resultados del FURAG 2024, que evidencian avances significativos en la implementación de políticas de gestión y desempeño.
3. Se evidencia que se adelantaron las acciones correspondientes para dar cumplimiento a las actividades planteadas en la Estrategia de Rendición de Cuentas, conforme a los lineamientos generales establecidos en el Manual Único de Rendición de Cuentas MURC del DAFP versión 2- febrero de 2019 y lo establecido en la Ley 1757 de 2015.

NIT: 860021967 - 7

Centro de Contacto al Ciudadano CCC en Bogotá 601 755 7070
Línea gratuita nacional 01 8000 185 570
www.cajahonor.gov.co - contactenos@cajahonor.gov.co
Carrera 54 No. 26-54 - Bogotá D.C. Colombia

BIENESTAR Y EXCELENCIA

La Oficina de Control Interno espera que las 3 Recomendaciones dadas a través del presente informe, una vez implementadas contribuyan al mejoramiento continuo del proceso y al Enfoque hacia la Prevención, fortaleciendo el Sistema Institucional de Control Interno implementado por Caja Honor, dando cumplimiento a lo establecido en la normatividad aplicable.

Cordialmente,

Firmado por:
MARTHA CECILIA MORA CORREA
2025/12/09 05:24:20
CC

MARTHA CECILIA MORA CORREA
Jefe Oficina de Control Interno

Proyectó y elaboró:



Arq. Sonia Elsy Nariño Patarroyo
Profesional Universitario 4
Auditor Técnico -OFCIN

Proyectó y elaboró:



Cesar Ernesto Landinez Rodriguez
Técnico 1
Auditor de Apoyo